

Syddansk Universitet

Tenure track - en dansk model?

Andersen, Nils Overgaard; Balslev, Henrik; Drotner, Kirsten; Juselius, Katarina; Ryholt, Kim

Publication date:
2014

Document version
Forlagets udgivne version

Citation for pulished version (APA):

Andersen, N. O., Balslev, H., Drotner, K., Juselius, K., & Ryholt, K. (2014). Tenure track - en dansk model? Klare karriereveje i dansk forskning. København: Det Kongelige Danske Videnskabernes Selskab.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

2014

FORSKNINGSPOLITISK ÅRSMØDE

TENURE TRACK - EN DANSK MODEL?

KLARE KARRIEREVEJE I DANSK FORSKNING



DET KONGELIGE DANSKE

Videnskabernes Selskab

THE ROYAL DANISH ACADEMY OF SCIENCES AND LETTERS

Forord

På Videnskabernes Selskabs forskningspolitiske årsmøde 2013 anbefalede den svenske professor Gunnar Öquist i en analyse af det danske akademiske system, at danske universiteter skulle etablere et internationalt kompetitivt tenure track-system. Siden da er ansættelsesbekendtgørelsen efter forhandling mellem Uddannelsesministeriet og organisationerne blevet justeret på adjunktniveau. Den rummer nu både en klar definition af postdoc-stillingskategorien, der afviger fra den klassiske adjunktstilling, og en mulighed for ansættelse i seksårige forløb med overgang til fast ansættelse som lektor uden opslag. Forudsætningen for en sådan ansættelse er en positiv faglig vurdering af den ansattes undervisnings- og forskningsindsats, målt i forhold til en række på forhånd klart udmeldte krav. Siden har en række fakulteter og universiteter med varierende grad af entusiasme brugt denne nye mulighed til at formulere karriereveje for nyansatte videnskabelige medarbejdere. Disse karriereveje lægger sig på forskellig vis op ad det tenure track-system, som kendes fra den anglo-amerikanske universitetsverden, om end der er væsentlige forskelle med hensyn til karrieresigte, ansættelses- og evalueringsprocedurer. Synspunktet er flere steder, at dette er de sidste mange års væsentligste fremskridt for at forbedre de danske universiteters muligheder i den konstant stigende konkurrence om de "gode cv-er", der på en række fagområder er kendetegnet ved høj mobilitet og tidlig, helt bevidst opbygning af et stort, internationalt fagligt netværk.

Videnskabernes Selskabs Forskningspolitiske Udvalg har derfor valgt "Tenure track: En dansk model?" som overskrift for det forskningspolitiske årsmøde i 2014. Dels er det værdifuldt at se på, hvilke tanker man konkret gør sig i de respektive fagmiljøer mht. at udmønte de nye muligheder for at formulere attraktive karriereveje for nye medarbejdere i praksis. Dels er det nyttigt nøje at overveje, hvilke positive og negative konsekvenser en sådan omlægning vil have i forhold til det på mange måder velfungerende system, som vi kender i dag, set fra de forskellige aktørers synspunkt. Man må også stille det spørgsmål, om vi med de nylige justeringer er ved vejs ende, eller om ministeriet, universiteterne og de forskningsfinansierende fonde kan og bør foretage sig yderligere for at gøre det danske forskningssystem endnu mere attraktivt og konkurrencedygtigt, nationalt og internationalt.

Forskningspolitisk udvalg har bedt uddannelsesministeren og repræsentanter for velrenommerede udenlandske universiteter på begge sider af Atlanten om at formulere synspunkter mht. tenure track-problematikken. Efter deres indlæg vil repræsentanter for universitetsledelser, forskningsråd og forskergruppeledere fremlægge deres overvejelser som afsæt for den afsluttende debat.

Vi ser frem til en udbytterig eftermiddag!

Kirsten Hastrup
Præsident, Videnskabernes Selskab

Nils O. Andersen
Formand, FPU

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
2. Science Europe's kortlægning af mobilitet og publikationssamarbejder	6
3. Hvad mangler fortsat?	11
3.1. Hvad kan der gøres lokalt på universiteterne?	14
3.2. Hvad kan der udrettes i dialog mellem universiteterne og offentlige og privat forskningsfinansiering?	19
3.3. Hvad kræver en fortsat dialog med det ministerielle niveau, dvs. ressortministerium og omegn?	26
Litteratur	29

Bilag 1: Udsnit af *Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter*. Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser, 28. juni 2013

Bilag 2: *Tenure track, Science and Technology*. Aarhus Universitet, marts 2014

Bilag 3: Program for Forskningspolitisk Årsmøde den 25. marts 2014

Bilag 4: Medlemmerne af Forskningspolitisk Udvalg pr. 13. marts 2014

1. Indledning

De danske universiteter oplever under globaliseringen en stærkt stigende konkurrence når de vil tiltrække og fastholde de bedste talenter i faste stillinger som forskere og undervisere. En kerne af fremragende forskere og undervisere er den vigtigste forudsætning for, at universiteterne kan udbyde forskningsbaseret uddannelse på højeste plan. Fremragende forskere er ligeledes en betingelse for, at universiteterne kan forsyne samfundet med forskningsresultater til gavn for samfundsudviklingen, herunder sundhed, produktion, kulturforståelse og livskvalitet. Opbygningen af European Research Area (ERA) sætter sig nu tydelige spor i rekrutteringen af den næste forskergeneration, en udvikling der er al grund til at tro vil fortsætte og forstærkes i de kommende år. Den øgede vægt på konkurrenceudsatte midler til forskning er et stærkt incitament til at gå efter ”de gode cv’er”, som ofte er udlændige med stor mobilitet, et stærkt internationalt netværk og erfaringer med ekstern projektfinsiering. Dette felt er for nylig blevet analyseret kvantitativt i en interessant rapport udarbejdet af Science Europe og Elsevier, der omtales nærmere i kapitel 2 nedenfor.

På forskningspolitisk udvalgs årsmøde i 2013 fremlagde den svenske professor Gunnar Öquist et komparativt studie af det danske akademiske systems konkurrencedygtighed. På basis af den analyse understregede Öquist vigtigheden af at *etablere et tenure track-system, som er internationalt kompetitivt*. Det Unge Akademi har også i sit arbejde gennem de seneste år vist stor interesse for dette

emne, men måtte på et debatmøde i 2012 konstatere, at der er "betydelige holdningsmæssige forskelle universiteterne imellem".

Den seneste revision af stillingsstrukturen (som trådte i kraft den 1. september 2013) har, bl.a. efter ønske fra universitetssektoren, åbnet mulighed for seksårige "tenure track"-adjunkturen, dvs. stillinger, der indebærer oprykning til tidsubegrænset ansættelse som lektor efter faglig bedømmelse, men uden forudgående opslag, se bilag 1. Endvidere har udmeldingen af treårige budgethorisonter for universiteterne lagt grunden for en mere stabil økonomiudvikling, som giver større handlemuligheder end den tidligere model med dens følsomhed over for de enkelte års finanslovsforlig. De to tiltag har tilsammen gjort det muligt at styrke de danske universiteters konkurrenceevne på det internationale jobmarked for unge forskere. Mange betegner denne styrkelse som den væsentligste forbedring i en årrække, om end den ikke er uden dilemmaer, som vi skal se nedenfor. Fra den unge forskers synspunkt er et vigtigt aspekt ved tenure track, at ordningen klargør karrierevejen og styrker sikkerheden frem til fast ansættelse på lektorniveau.

Spørgsmålet er herefter, hvordan man kan udforme og implementere en operationel "dansk model" for et tenure track-system, som fremmer målsætningen om at styrke universiteternes kerneydelser. Her er der god grund til at udvise rettidig omhu, da det som så ofte før viser sig, at djævelen ligger i detaljen. En "dansk model" skal for at opfylde sit formål være forståelig i forhold til, hvad der kendes fra konkurrenterne i udlandet, hvor man ser at et stigende antal europæiske universiteter overtager den anglo-amerikanske model i for-

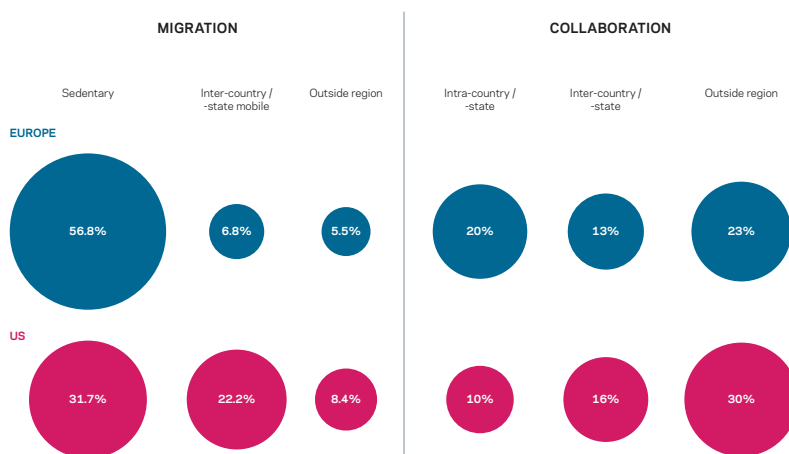
skellige udformninger. Endvidere skal modellen kunne opnå generel, om ikke absolut, tilslutning fra de danske universiteter. Det er vigtigt, at såvel bedømmelseskriterier som procedurer meldes klart ud. Man kan i den forbindelse overveje mere nuancerede ansættelseskriterier, der inddrager aspekter som undervisningsfærdigheder, sociale kompetencer, organisationsevne mv. på en mere formålstjenlig måde, end det er tilfældet i dag. Det er også værd at erindre, at selv ved en fuld implementering af en tenure track-politik er tids-horizonten meget lang, typisk de 30 år, det tager at udskifte en generation af forskere. Diskussionen af disse forhold udfoldes nærmere i kapitel 3. Et eksempel på en nylig dansk udmøntning af tenure track-systemet er givet i bilag 2.

2. Science Europe's kortlægning af mobilitet og publikations-samarbejder

Science Europe (se faktaboks s.10) har for nylig i samarbejde med forlaget Elsevier, som driver publikationsdatabasen Scopus, foretaget en sammenlignende kortlægning af mobilitet og netværksdannelse blandt forskere i USA og Europa. Europa var i 2011 basis for omkring 1,64 millioner forskere, mens tallet for USA var 1,47 millioner. Analysen tager afsæt i det output (artikler, reviews, bogserier og konferencepapirer), som registreres i Scopus¹, hvor Europa står for 33 % og USA for 23 %, eller tilsammen omkring 1,2 millioner

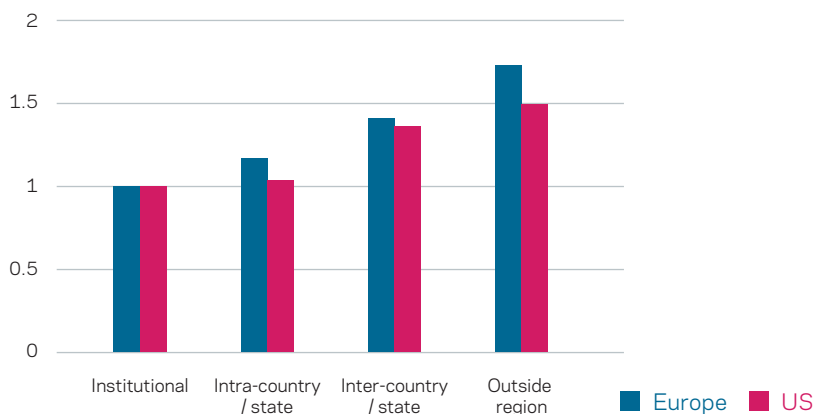
¹ Scopus dækker 85-90 % af videnskabelige publikationer inden for det medicinske, tekniske og naturvidenskabelige område, mens dækningen på samfundsvidenskab er 50 % og på humaniora 30 % (Sivertsen 2014).

videnskabelige arbejder årligt (i 2011). Rapporten dokumenterer for første gang volumen og tidsudvikling af en række faktorer, der er knyttet til forskernes mobilitet og samarbejds mønstre, herunder deres afhængighed af fagområde mv. Vi skal her begrænse os til et par nedslag af særlig interesse i den aktuelle kontekst. Figur 1 viser til venstre den procentuelle forskermobilitet i Europa og USA i perioden 1996-2011, opdelt efter om den gælder internt i landet/staten, mellem landene/staterne, eller uden for regionen. Figurens højre side viser tilsvarende tal for publikationssamarbejds mønstret i 2007-2011. Det er naturligvis interessant, om man kan udtrække information om eventuelle kvalitetsforskelle de forskellige grupper imellem.



Figur 1: Venstre side viser procentvis forskernes mobilitet mellem institutioner i perioden 1996-2011 i henholdsvis Europa (blå) og USA (rød) (i) internt i landet/staten, (ii) landene/staterne imellem og (iii) uden for regionen. Højre side viser tilsvarende tal for publikationssamarbejdet i perioden 2007-2011. (Kilde: Science Europe and Elsevier, Collaboration and Researcher Mobility Report 2013)

Figur 2 viser den relative citationsimpakt² (passende vægtet i forhold til forskningsområdet), normeret i forhold til publikationer med rent institutionsinternt forfatterskab. Det ses, at såvel i Europa som i USA vokser citationsimpakt signifikant med graden af internationalisering, og generelt stærkere for Europa end for USA. Det er ved sådanne analyser værd at holde sig for øje, at der er ganske dramatiske forskelle i publikationsadfærd blandt forskellige fagområder.

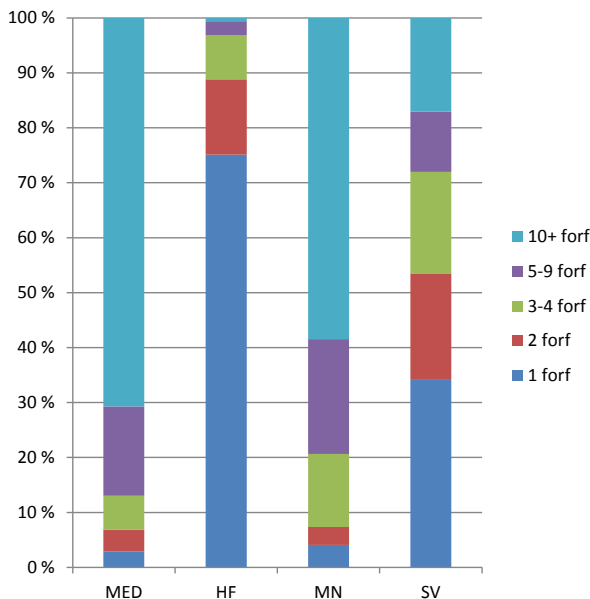


Figur 2: Normeret citationsimpakt for publikationssamarbejdet i henholdsvis Europa (blå) og USA (rød), opdelt efter om samarbejdet finder sted (i) internt på institutionen, (ii) internt i landet/staten, (iii) landene/staterne imellem eller (iv) uden for regionen. (Kilde: Science Europe and Elsevier, Collaboration and Researcher Mobility Report 2013)

Der findes os bekendt ikke aktuelle tal for dette forhold i en dansk kontekst, men Universitetet i Oslo har for nylig kortlagt det for sine

² Citationsimpakt, dvs. hvor meget en afhandling citeres af andre forfattere, anses i denne sammenhæng for et kvalitetsmål.

ansatte i perioden 2006-2011. Figur 3 viser resultatet for fire store fagområder, opdelt på antallet af forfattere. Det ses, at det medicinske og det humanistiske fakultet udgør de to yderpunkter: Hvor mere end 85 % af afhandlingerne på det medicinske område har fem eller flere forfattere, er det tilsvarende tal for humaniora mindre end 3 %. De matematisk-naturvidenskabelige og samfundsvidenskabelige fakulteter placerer sig nogenlunde som forventet mellem de to yderpunkter.



Figur 3: Antallet af forfattere pr. publikation for fire fakulteter ved Universitetet i Oslo, 2006-2011. MED: Det medicinske fakultet, HF: Det humanistiske fakultet, MN: Det matematisk-naturvidenskabelige fakultet og SV: Det samfundsvidenskabelige fakultet. (Kilde: Universitetet i Oslo, 2013)

På den baggrund er det nærliggende at formode, at de stærkeste forskerprofiler alt andet lige er at finde blandt dem, der har opbygget et stort internationalt samarbejdsnetværk, hvad der ofte sker ved et eller flere længerevarende ophold i en udenlandsk forskergruppe. Hvis dette er rigtigt, skal et universitet i en rekrutteringssammenhæng nøje overveje, hvorledes det er muligt at tiltrække forskere med en sådan profil. Men det må også forventes, at de dramatiske forskelle mellem arbejdskulturerne på forskellige fagområder kan betyde, at en "one size fits all"-strategi kan vise sig ikke at være meningsfuld.

Om Science Europe

Science Europe er en sammenslutning af 53 offentlige forskningsfinansierende fonde og forskningsudførende organisationer fra 27 lande, som tilsammen investerer omkring 30 milliarder euro årligt. Science Europe blev grundlagt i oktober 2011 med det formål at fremme medlemmernes fælles interesser og give dem en platform for samarbejde, hvad angår såvel politiske som faglige aktiviteter. Fra dansk side er Det Frie Forskningsråd, Det Strategiske Forskningsråd og Danmarks Grundforskningsfond medlemmer.

Science Europes seks videnskabelige komiteer har direkte repræsentation af alle større forskningsområder og bidrager til udformningen af politikker, prioriteter og strategier. Science Europe samarbejder med andre enheder som universiteter, akademier, internationale videnskabelige organisationer og de fælleseuropæiske institutioner om at udvikle et kohærent og inkluderende europæisk forskningsområde (ERA = European Research Area).

<http://www.scienceeurope.org>

3. Hvad mangler fortsat?

Sammenligner man de eksisterende vilkår i Danmark med topforskernes ansættelsesvilkår i udlandet eller i videnstunge danske virksomheder, må man spørge, om man med de nye muligheder i Danmark er ved vejs ende, eller der fortsat er "løse ender", som fortjener opmærksomhed. Til illustration af, hvad de danske universiteter er oppe imod, viser de to faktabokse eksempler på nylige stillingsannoncer fra amerikanske fagblade, som også annoncerer for ledende europæiske og asiatiske universiteter og internationale forskningscentre.

Det er ikke formålet her at skrive en ny bekendtgørelse, eller at diktere universiteterne hvorledes de i detaljer skal gribe sagen an. Det er heller ikke en eksplicit eller implicit facitliste. Der tegner sig dog en række områder, som fortjener en yderligere debat og analyse. Der kræves opmærksomhed om forskelle blandt de forskellige fagområder/fakulteter, ligesom ikke alle danske universiteter nødvendigvis er sat i verden med præcis samme formål, men ofte har specifikke regionale hensyn og opgaver som skal inddrages i overvejelserne, et aspekt, som måske hidtil forekommer en smule forsømt i den danske debat. Hvilke spørgsmål kan klares lokalt/ i dialog inden for Danske Universiteter? Hvilke kræver en dialog mellem universitetsområdet og de offentlige og private fonde, som i dag i høj grad er bestemmende for hvilke unge forskere, der får chancen for en flyvende, internationalt konkurrencedygtig start på et karriereforløb ved et dansk universitet? Og hvilke områder kræver en fortsat konstruktiv dialog med ressortministeriet?

Et eksempel på et tenure track-opslag fra et amerikansk fagblad, februar 2014

Assistant Professor – Missouri University of Science & Technology

Missouri University of Science & Technology Tenure Track Faculty Position Experimental AMO Physics Department at Missouri University of Science & Technology (Missouri S&T) is expanding by two tenure-track faculty positions. In addition to the previously announced condensed matter position, we now invite applications for a position at the Assistant Professor level in the area of experimental atomic, molecular, and optical physics which will begin in August 2014.

The successful candidate must have a Ph.D. in Physics or an equivalent degree and have demonstrated outstanding research accomplishments, a commitment to excellence in teaching at all levels, and excellent communication skills. More information is available at <http://physics.mst.edu> or from Dr. Michael Schultz at Schultz@mst.edu.

Applications, including curriculum vitae, complete publications list, at least three letters of recommendation, a brief description of research interests, and a statement of teaching philosophy should be submitted electronically to the Missouri University of Science & Technology's Human Resources Office at <http://hraadi.mst.edu/hr/employment/>. All submitted application materials must include the position reference number **00059790** include PDF and Word; hardcopy applications materials will not be accepted. Applications will be considered until the position is filled; review of applications will begin **Feb. 1, 2014**. The final candidate is required to provide official transcript(s) for any college degree(s) listed in application materials submitted. Copies of transcript(s) must be provided prior to the start of employment. In addition, the final candidate may be required to verify other credentials listed in application materials. Failure to provide official transcript(s) or other required verification may result in the withdrawal of the job offer.

Missouri S&T is an AA/EQ Employer and does not discriminate based on race, color, religion, sex, sexual orientation, national origin, age, disabilities, or status as Vietnam-era veteran. Females, minorities, and persons with disabilities are encouraged to apply. Missouri S&T is responsive to need of dual-career couples. Missouri S&T participates in E-Verify. For more information on E-Verify, please contact DHS at 1-888-464-4218.

Et eksempel på et tenure track-opslag fra The City University of New York, januar 2014

Assistant Professor - Art History

New York City College of Technology, a comprehensive college of over 16,000 students in downtown Brooklyn, offering associate and baccalaureate degrees, invites applications for a tenure-track position at the Assistant Professor level in the department of Humanities - Art History, to begin during the 2014-15 academic year. The region of specialization within Asia is open to any geographic area or historical period. Candidates with a secondary expertise in Islamic art are strongly preferred. The position requires a commitment to undergraduate teaching, research, and other scholarly pursuits, service to the college/university, and student advisement. The candidate hired will be expected to participate actively and collaboratively in both department level efforts and College-wide initiatives, assisting in the creation/development/assessment of department curricula, meeting administrative deadlines, and conducting advisement of students as assigned.

Performs teaching, research, and guidance duties in area(s) of expertise. Shares responsibility for committee and department assignments including administrative, supervisory, and other functions.

QUALIFICATIONS

Ph.D. in Art History required. The preferred candidate would have also a minimum of 2 years' college level teaching experience in the areas of expertise and introductory art history surveys.

Also required are the ability to teach successfully, demonstrated scholarship or achievement, and ability to cooperate with others for the good of the institution.

COMPENSATION

CUNY offers faculty a competitive compensation and benefits package covering health insurance, pension and retirement benefits, paid parental leave, and savings programs. We also provide mentoring and support for research, scholarship, and publication as part of our commitment to ongoing faculty professional development.

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY

We are committed to enhancing our diverse academic community by actively encouraging people with disabilities, minorities, veterans, and women to apply. We take pride in our pluralistic community and continue to seek excellence through diversity and inclusion. EO/AA Employer.

3.1 Hvad kan der gøres lokalt på universiteterne?

Bredere ansættelseskriterier — Diskussionen om, hvordan det bedste tenure track-system udvikles, må nødvendigvis ses i sammenhæng med de kriterier, som opstilles for ansættelse både før og efter en tenure track-ansættelse. Kriterierne for ansættelser i stillinger efter opnået ph.d.-grad bør tilpasses, så de ideelt set leder op til - og som et minimum ikke vanskeliggør - en tenure track-ansættelse. Det er også vigtigt, at universiteterne udformer et tenure track-system, så det naturligt leder over i efterfølgende ansættelser. Det indebærer, at der skal beskrives klare karriereveje både før og efter en tenure track-periode, fx for overgangen fra lektor- til professor-ansættelse.

Sikre diversitet — Universiteterne bør sikre, at tenure track-systemet giver mulighed for at sikre den nødvendige diversitet. Der vil altid være stærkere og svagere forskningsmiljøer, og alt andet lige vil de stærkere miljøer have lettere ved at rekruttere de bedste til tenure track og efterfølgende fastansættelse. Ikke desto mindre vil der være tilfælde, hvor det er hensigtsmæssigt for universiteterne at kunne ansætte inden for områder, som ikke allerede er repræsenteret ved et stærkt forskningsmiljø. Universiteterne bør derfor udvikle procedurer, som sikrer, at svagere miljøer også kan rekruttere de bedste kandidater til deres tenure track- stillinger. Statistikken viser, at der i dag er mange stillinger med kun én kvalificeret ansøger til et specifikt opslag, ofte en (mandlig) ansøger, der - mirabile dictu - færdes i miljøet i forvejen. En sådan situation kan være tegn på et svagt miljø, som ledelsen bør hjælpe til at få et bredere

udsyn og en større ambition om at højne standarden, selvom det vil betyde, at et man ansætter yngre medarbejdere, der vil overstråle de allerede ansatte.

Kønsaspektet — Det er Forskningspolitisk Udvalgs holdning, at kønsaspektet behandles mest rationelt, hvis det defineres som den opgave at sikre universiteterne den bedst mulige adgang til den uudnyttede videnskabelige talentmasse, som det underrepræsenterede køn udgør. Udvalget anerkender, at sagen også rummer et ligestillingsaspekt, men mener, at universiteterne i denne sag bør koncentrere sig om ikke at tabe talentmasse, mens ligestillingsaspektet bedst behandles i andre kontekster. Universiteterne må derfor blotlægge de strukturelle barrierer for udnyttelsen af talentmassen, også når det gælder ansættelse i tenure track-stillinger. Disse bør sikres en veldefineret balance mellem stillingens forskellige elementer af forskning, undervisning og formidling. Stillingerne bør også ledsages af klare mål for, hvad der forventes af produktion, både mht. undervisning og forskning. Endelig bør det også være helt klart, hvilke forventninger der er til beherskelsen af det danske sprog for dermed at kunne bidrage til den del af institutionens liv, som nødvendigvis må foregå på dansk (udvalg mv.). Det bør også overvejes, om tenure track-stillinger skal støttes af coaching- eller mentorordninger, der lægger vægt på videnskabelige dimensioner og ikke blot på undervisning som i den nuværende adjunktvejledning. Endelig kan universiteterne gå ind i en mere systematisk tidlig analyse af mulige kandidater til tenure track, som så coaches i perioden forud for overgangen til en tenure track-stilling.

Dual career problemet – En problemstilling, som systematisk adresseres i det amerikanske universitetssystem, men som sjældnere ses omtalt i europæiske eller danske stillingsopslag, er det såkaldte "dual career"-problem, nemlig at potentielle ansøgere til en højt specialiseret videnskabelig stilling ofte har en ægtefælle, som også er uddannet inden for et højt specialiseret felt, hvorfor det ikke er en given sag, at ægtefællen nemt kan finde en tilfredsstillende ansættelse i forbindelse med en flytning. Det ansættende universitet bør her være en aktiv støtte i den proces at finde en god løsning også for ægtefællen, noget som i det danske system indtil for nylig ikke sjældent nærmest blev betragtet som nepotisme.

Starting grant – I forbindelse med ansættelse og opbygning af en karriere ved en forskningsinstitution på områder, som stiller betydelige investeringskrav til forskningsinfrastruktur, før et egentligt forskningsprogram kan iværksættes, kan der være behov for, at den nyansatte kan disponere over et "starting grant" for at muliggøre en flyvende start. Igen er dette en velkendt procedure ved mange udenlandske universiteter, men indtil nu sjældnere set i Danmark, hvor en stilling anses som en "licence to hunt" i forhold til eksterne midler, hvad der kan være forbundet med betydelige vanskeligheder for udenlandske forskere uden kendskab til, hvorledes man manøvrerer i det danske forskningsbevilligende system.

Andre hensyn end blot publikationsantal, citationsimpakt og H-indeks — Universiteterne bør bidrage til at finde måder, hvor forskellige traditioner for, hvad der repræsenterer god forskning, kan inddrages i behandlingen af ansøgere til tenure track-stillinger. De

bibliometriske målinger er mest fremherskende inden for naturvidenskaberne og medicin. Men selv her er der store forskelle, fx er monografier med en enkelt forfatter den vigtigste parameter inden for matematik, mens dataloger måler produktivitet på conference-bidrag, som hos dem er fagfællebedømte. Inden for dele af samfundsvidenskab og humaniora lægges der vægt på monografier og antologier på anerkendte forlag. Universiteterne bør bidrage til, at disse forskellige traditioner bliver eksplicit forklaret og gjort kendte på tværs af områderne. Og det ville være frugtbart, om universiteterne også kunne bidrage til en tilnærmelse mellem de forskellige områder, så man påbegyndte udviklingen af mere kvalitative vurderinger inden for naturvidenskab, teknik og medicin og samtidig forsøgte at udvikle kvantitative mål for kvalitet inden for samfundsvidenskaberne og humaniora – herunder evaluering ud fra den bibliometriske forskningsindikator, snarere end Web of Science og Scopus, hvilket man gør i fx Norge, se litteraturlisten.

Nødvendig lokal kulturforandring — Universiteterne bør tilstræbe, at de gode traditioner, der findes på de forskellige hovedområder, bliver udnyttet til gavn for helheden. Det kan gøres ved, at nogle af de eksisterende fora gøres tværfaglige, så tingene diskuteres på tværs af hovedområderne. I den kontekst vil det være vigtigt at afklare, hvad der er fagligt dikteret, og hvad der skyldes kulturel tradition. Fx kan det konstateres, at på naturvidenskab, medicin og ingeniørområderne er der typisk et par ansættelser som postdoc ved andre (udenlandske) forskningsmiljøer inden adjunkt- eller lektoransættelse, mens billedet er mere broget inden for samfundsvidenskab og humaniora.

Stor forskel på mulighederne for forudgående ph.d.-uddannelse — Universiteterne skal også ved udviklingen af tenure track-systemet tage behørigt hensyn til, at der er store forskelle mellem hovedområderne i de forudgående ph.d.-uddannelser, og måske især at der er store forskelle i mulighederne for at få en ph.d.-uddannelse, jf. afsnit 3.2 nedenfor. Inden for et fagområde, hvor der uddannes ganske få ph.d.er, vil disse formentlig være tilbøjelige til at fokusere på en universitetskarriere. Modsat vil miljøer, hvor der uddannes et stort antal ph.d.er, nødvendigvis opleve, at de uddannede afsøger et bredere jobmarked, og at den større dynamik derfor åbner flere muligheder for at finde kandidater udefra til tenure track-stillinger. På områderne naturvidenskab, teknik og sundhed (NTS) går hovedparten til efterfølgende ansættelse uden for universitetssektoren, hvorfor vægten i ph.d.-uddannelsen til dels ligger på opbygningen af generiske forsker kvalifikationer, ikke blot en eventuel senere universitetsansættelse. Denne forskel ses også i den efterfølgende anvendelse af postdoc- og adjunktstillingskategorierne.

Skal alle eller kun en del af stillingerne være tenure track? — Det er Forskningspolitisk Udvalgs opfattelse, at det må være op til de enkelte universiteter at afgøre, om alle eller kun nogle stillinger opslås som tenure track. For at profilere de danske universiteter på det internationale marked er det først og fremmest vigtigt, at der findes et krystalklart og let overskueligt tenure track-system, der let kan sammenlignes med systemer i de lande, vi konkurrerer med om de bedste hoveder. Det er også vigtigt, at ansættelsesvilkårene er af en sådan karakter, at de dygtigste udlændinge vil foretrække en tenure track-ansættelse i Danmark frem for et andet land. Ikke desto min-

dre vil universiteterne formentlig stadig have behov for at ansætte forskere i tidsbegrænsede, adjunktlignende stillinger, som ikke nødvendigvis fører til fast ansættelse. At der således vil være ansatte, som er i tenure track, og andre på tilsvarende karrieretrin, som ikke er det, vil af nogle måske opfattes som oprettelsen af A- og B-hold. Det er imidlertid Forskningspolitisk Udvalgs opfattelse, at en sådan mulig udlægning ikke er relevant. Tenure track-systemet udvikles netop for at kunne tiltrække de allerbedste hoveder til de danske universiteter. Hvis det lykkes, er det klart, at der vil være en rangordning, men den er indbygget i ønsket om at dyrke og tiltrække excellente unge forskere til at udgøre de danske universiteters fremtidige stab af forskere og undervisere.

3.2 Hvad kan der udrettes i dialog mellem universiteterne og offentlig og privat forskningsfinansiering?

Modsat eksempelvis dele af Syd- og Østeuropa kendetegnes dansk forskningsorganisering af, at universiteterne spiller en afgørende rolle som forskningsudførende institutioner med forskningsbaseret undervisning. Vi har ingen forskningsudførende akademier eller nationale forskningsinstitutter som CNRS (*Centre national de la recherche scientifique*) i Frankrig eller CSIC (*Consejo Superior de Investigaciones Científicas*) i Spanien. Danske universiteter er endvidere gradsgivende institutioner, dvs. de har retten og pligten til at bedømme videnskabelig kvalitet for alle akademiske niveauer.

Universiteternes rolle som forskningsudførende og gradsgivende institutioner indebærer, at de er helt centrale for den videnskabelige rekruttering, for det videnskabelige personales karriereudvikling og for prioriteringen ved ansættelser og afskedigelser. En langsigtet sikring af videnskabelige medarbejdere af høj kvalitet er naturligvis grundlaget for fortsat forskning og forskningsbaseret undervisning af høj kvalitet.

Dansk forskningsfinansiering kendetegnes ved at være fordelt mellem universiteternes basismidler og konkurrenceudsatte midler, der søges nationalt og internationalt gennem offentlige forskningsråd, offentlige og private fonde. På nationalt plan spiller forskningsråds-systemet en meget betydelig rolle i finansieringen af midlertidige ansættelser. Det gælder ikke mindst i de tidlige trin af karrieresystemet, dvs. på ph.d.- og især postdoc-niveau. På ph.d.-niveau er der oftest tale om kandidater, som indlejres i større forskningsprojekter, mens ansættelserne på postdoc-niveau varierer, alt efter om finansieringen sker gennem Det Strategiske Forskningsråd, Rådet for Teknologi og Innovation, Højteknologifonden (disse tre nu samlet i Danmarks Innovationsfond), Danmarks Grundforskningsfond eller Det Frie Forskningsråd. Sidstnævnte har et særskilt virkemiddel rettet mod individuelle postdocs, og man har desuden siden 2010 prioriteret og synliggjort karriereudviklingen gennem satsningen Sapere Aude med tre trin: forskertalent, forskningsleder, topforsker. De øvrige offentlige råd opererer primært med indlejrede ph.d.- og postdoc-stipendier. I 2012 finansierede de offentlige råd og fonde 399 ph.d.-stipendier og 857 postdoc-stipendier: 667 via Det Frie

Forskningsråd, 144 via Det Strategiske Forskningsråd og 46 via Højteknologifonden (Styrelsen for Forskning og Innovation 2013: 14).

Erhvervsdrivende fonde finansierer i stigende grad dansk forskning, navnlig inden for sundhedsvidenskab, naturvidenskab og teknologi. I perioden 1981-2009 er private fondes og nonprofit-organisationers andel af den samlede finansiering af universitetsforskningen steget fra 1,58 % til 8,4 %. I 2009-11 stod Novo Nordisk Fonden og Lundbeckfonden tilsammen for 66 % af de bevilgede fondsmidler (Lindorf 2012: 16, 17). I lighed med de offentlige forskningsråd støtter erhvervsdrivende fonde ph.d.- og postdoc-stipendier, ligesom de allerfleste større fondsstøttede forskningsprojekter rummer indlejrede ph.d.er og postdocs. Således støttede 12 af 20 store fonde i 2012 ph.d.-stipendier, og halvdelen støttede postdoc-stipendier. 18 af de 20 fonde støttede forskningsprojekter og 13 større satsninger (Lindorf 2012: 19). Fondene har herved stor — og stigende — indflydelse på rekrutteringsgrundlaget for fremtidens forskere inden for de områder, de støtter.

I et internationalt perspektiv har EU's forskningsprogrammer stor betydning for karriereudviklingen. Det gælder i forhold til konkrete programmer som Maria Sklodowska Curie-stipendier for ph.d.- og postdoc-studerende, og det gælder de store rammeprogrammer. Det seneste, Horizon 2020, er søsat i januar 2014 med et samlet finansieringsgrundlag på 70,2 milliarder euro. I forhold til yngre forskere er de vigtigste områder 1) den strategiske satsning på de såkaldt 'store samfundsmæssige udfordringer', som modtager 38,53 % af det samlede budget, 2) Det Europæiske Forskningsråd,

der støtter alle områder ud fra vurdering af kvalitet, og som modtager 17 %, samt 3) Curie-programmet, der har 8 % af rammeprogrammets midler.

Hvad er dialogens dilemmaer?

Set i forhold til karriereudvikling for forskere har vi således i Danmark en situation, hvor universiteterne har det grundlæggende og langsigtede ansvar for alle videnskabelige områder, mens offentlige råd og private fonde har betydelig indflydelse inden for udvalgte områder. Disse råds og fondes direkte indflydelse er kortsigtet – tre til ti år afhængigt af virkemidlerne, men indirekte er indflydelsen mere vidtrækkende. Det skyldes primært, at universiteterne gearer overordnede videnskabelige prioriteringer i forhold til (forventede) muligheder for ekstern finansiering, både nationalt og internationalt.

Indførelsen af et tenure track-system efter anglo-amerikansk model i Danmark giver universiteterne større magt – og øget forpligtelse – til at foretage videnskabelig karriereplanlægning, eftersom udvælgelsen af kandidater til en universitetsansættelse sker tidligere, end det mange steder er tilfældet i den nuværende ansættelsespraksis. Den magt og forpligtelse skal universiteterne forvalte under skyldigt hensyn til forskningsfinansieringens samlede kredsløb. Vigtigst er her at holde sig følgende spørgsmål for øje:

Hvordan sikrer universiteterne tilstrækkelig diversitet i deres rekruttering og fastholdelse af videnskabeligt personale, således at man også fremover kan opretholde 'hele' universiteter med videnskabelig bredde og forskningsbaseret undervisning på alle uddannelser? Sva-

rene må inddrage overvejelser over, hvad forskningsstrategiers gearing betyder for udbud af forskerrekrutteringsstillinger. Vælger universiteterne medløb i forhold til konkurrenceudsatte midler, må man forudse en Mattheus-effekt, hvor et fåtal af miljøer får stadig bedre muligheder for forskningsbaseret undervisning og videnskabelig karriereplanlægning, mens det omvendte vil være tilfældet for flertallet af videnskabelige områder. Vælger universiteterne modløb i forhold til konkurrenceudsatte midler, forestår en udredning af, hvilke principper der skal lægges til grund for omfordeling af fx ph.d.-stipendiemidler. Der findes ingen samlet opgørelse over, hvorledes danske universiteter i dag foretager disse prioriteringer.

Hvordan sikrer råd og fonde tilstrækkelig kvalitet hos de yngre forskere, de støtter? Svarene må inddrage overvejelser over opslagenes bredde og internationale rækkevidde, således at man optimerer mulighederne for et stort antal ansøgere – og dermed for at ansætte de allerbedste. Det er oplagt, at udbredelsen af et tenure track-system indbyder til øget dialog om, hvordan de allerbedste tiltrækkes gennem brede opslag, ikke mindst mellem erhvervsdrivende fonde med interesse i langsigtede forskningsinvesteringer af samfundsmæssig betydning og universiteterne som gradgivende og ansættende myndigheder. I den dialog kan man lade sig inspirere af, at Det Frie Forskningsråds midler til yngre forskere, der jo ydes til alle videnskabelige områder, genererer markant bedre resultater end kontrolgrupper, når det gælder forskningsfaglig konsolidering, karrierefremme og publicering (Dansk Center for Forskningsanalyse 2010).

Hvordan sikrer universiteter, råd og fonde, at et tenure track-system forvaltes, så det rummer lige muligheder for de yngre forskeres karriereudvikling uanset forskningsområde? Svarene må her tage højde for, at videnskabens fødekæde herhjemme ser meget forskellig ud for forskellige vidensområder. Optaget af ph.d.-studerende var i 2011 (hvorfra den seneste samlede opgørelse stammer) mere end dobbelt så stort som i 2002. Halvdelen af de nyindskrevne ph.d.-studerende i 2011 kom fra sundhedsvidenskab (27 %) eller teknisk videnskab (25 %). Af de øvrige kom 20 % fra naturvidenskab, 12 % fra samfundsvidenskab, 8 % fra humaniora og 7 % fra veterinær- og jordbrugsvidenskab (Danmarks Statistik 2013: 118). Dygtige kandidatstuderende fra sundhedsvidenskab, naturvidenskab og teknik kan hurtigt komme videre i et ph.d.-forløb, og for disse grupper udgør første eller anden postdoc-ansættelse 'glasloftet', hvor den markante udskillelse sker i forhold til en videre videnskabelig karriere. For de øvrige områder sker udskillelsen ved indgangen til ph.d.-ansættelsen. Et tenure track-system løser ikke problemet med disse strukturelle ubalancer, selvom humaniora og samfundsvidenskab inden for mange områder 'blot' kan vælge de bedste ansøgere med en ph.d.-grad fra udlandet. En ph.d.-gruppe af en vis størrelse er et vitalt led i ethvert forskningsmiljøes fødekæde, idet den fremmer dynamik og fornyelse. Store ubalancer vanskeliggør udnyttelsen af de bedste videnskabelige ressourcer; og meget lav overgangsfrekvens minimerer chancen for ph.d.-uddannelse til et arbejdsmarked uden for forskningsinstitutionerne, fordi antallet af ph.d.-kandidater ikke markant overstiger disse institutioners rekrutteringsbehov.

I forhold til et tenure track-system indebærer disse forskelle, at ansættelsesbekendtgørelsens bestemmelser bør forvaltes således, at en afgørelse om fastansættelse kan ske tidligere end seks år efter tenure track-periodens start. Konkret kan tenure track-forløbet således for fx en naturvidenskabelig ph.d.-kandidat bestå af to postdoc-perioder, mens det for en humanistisk ph.d.-kandidat kan bestå af en treårig periode, svarende til den nuværende adjunktansættelse.

At det er både nyttigt og nødvendigt at tage højde for forskelle i forskningens fødekæde i implementeringen af et tenure track-system, kan man se af Det frie Forskningsråds opslag til individuelle postdoc-stipendier (Det Frie Forskningsråd 2013: 10-12). Til det fælles opslag, der gælder for alle faglige råd, knyttes en række råds-specifikke forhold, der afspejler forskelle i de videnskabelige områders økonomiske og videnskabelige muligheder. De økonomiske forskelle antydes af, at FSS og FTP er positive over for treårige postdoc-ansøgninger, mens de øvrige råd kræver særlig faglig begrundelse for at yde støtte ud over to år. Ligeledes anfører FNU og FTP, at ansøgers ph.d.-alder ikke må overstige fire år. De videnskabelige forskelle antydes af, at FNU har mobilitet mellem Danmark og udlandet i hele stipendieperioden som et afgørende kriterium for tildeling, mens det ikke er så fagligt meningsfuldt for eksempelvis dele af sundhedsvidenskab, hvor interaktionen med klinisk arbejde er afgørende.

3.3 Hvad kræver en fortsat dialog med det ministerielle niveau, dvs. ressortministeriet og omegn?

Opgaven for ministeriet var for år tilbage implicit at forebygge nepotisme i forskningssystemet. I dagens universitetslandskab er det snarere at hjælpe universiteterne til at opfylde det ambitionsniveau, som situationen nødvendiggør, hvis ikke vi skal gå bagud af dansen.

Åbenhed vedr. ansøgerfelt og bedømmelsespraksis — Regler vedrørende bedømmelsespraksis bør være med til både at sikre det bedst mulige ansøgerfelt og give de optimale værktøjer til selve bedømmelsen. Ansøgere har som udgangspunkt krav på fuld fortrolighed, og derfor holdes ansøgerfeltet hemmeligt. Dette hensyn, der bl.a. er skyldes ansøgere, som sidder i uopsagte stillinger, begrænser bedømmelsesudvalgets muligheder for at evaluere ansøgerne. Med et nyt tenure track-system, hvor forskere tilbydes fastansættelse tidligere i deres karriereforløb, vil der i sagens natur være en mere begrænset dokumentation at vurdere ansøgerne ud fra. Endvidere lægges der i stigende omfang - og med rette - vægt på andre kompetencer end blot de forskningsmæssige, og kompetencer som undervisningspædagogik og samarbejdsevner kan være svære at vurdere alene ud fra et interview eller en intern prøveforelæsning. Ved de amerikanske universiteter, hvis tenure track-model ligger til grund for de danske overvejelser, er det udbredt praksis, at ansøgere både afholder en offentlig prøveforelæsning og mødes med kollegerne, hvorefter bedømmelsesudvalget inddrager feedback fra såvel studerende som kolleger i deres overvejelser. Dette giver samtidig større åbenhed i procedurerne. Muligheden for mere standar-

diserede regler for bedømmelse ved de danske universiteter bør muligvis også overvejes. Praksis varierer meget ved de enkelte fakulteter. Der er eksempelvis intet krav om prøveforelæsninger, hvilket ofte skønnes unødvendigt. Er det rimeligt?

Overgang fra lektor- til professoransættelse (fra associate til full professor) — Automatisk overgang fra lektorat til professorat er i dag ikke mulig inden for stillingscirkulæret. Der er ingen formelle regler, som kan være med til at sikre, at egnede lektorer kan søge at blive udnævnt til professorer. Praksis er også her forskellig, og der er en tydelig sammenhæng mellem på den side de enkelte fakulteters økonomi og tradition og på den anden forholdet mellem lektorer og professorer. Den begrænsede mulighed for advancement til et regulært professorat inden for visse felter virker ikke befordrende på stærke udenlandske ansøgere. Regler for overgangen fra lektorat til professorat er også internationalt ganske broget, med store forskelle mellem vore nabolande, Norge og Sverige, og den anglo-amerikanske tradition, som også mange steder rummer såkaldte "endowed chairs" med særligt gunstige finansierings- og ansættelsesforhold, primært styret af giverens generøsitet.

MSO-professorater — Professorer med særlige opgaver (MSO) er en særlig dansk stillingskategori. Den oprindelige motivation (nemlig et loft over antallet af lønramme 37-stillinger ved et universitet) er bortfaldet. Samtidig har denne stillingskategori fået kritik for at have skabt en skævvridning i kriterierne for udnævnelse til professor. Hvad især yngre forskere angår, går kritikken på, at det er evnen til at tiltrække eksterne midler (og dække merudgifterne til løn), snare-

re end de forskningsmæssige meritter, der ligger til grund for, hvem der bliver udnævnt. Når det drejer sig om den modsatte ende af karriereforløbet, argumenteres der med, at stillingskategorien oprindelig primært var tiltænkt yngre forskere, men bruges som en billig løsning for at opnormere velkvalificerede forskere, der burde være regulære professorer. Rekrutteringen er hovedsagelig intern, da ansættelsen, med mulighed for efterfølgende nedrykning til lektor, ikke forekommer attraktiv for stærke udefrakommende ansøgere. En nærmere analyse af brugen af denne kategori professorater og en eventuel nedlæggelse kan anbefales.

Skatteregler og pensionsordninger — Der er ofte store forskelle på skatte- og pensionsordninger mellem landene, også inden for EU. I flere europæiske lande kan pensionsopsparingen ikke medbringes ved ansættelse i et andet land. Dette er ikke kun et problem for forskere, men for vidensarbejderes mobilitet generelt, og det er en af de vigtigste opgaver ved udformningen af ERA at få fjernet disse barrierer.

Forskerbevillinger følger forskeren — I flere europæiske lande kan en forskers bevilling ikke flyttes med over landegrænserne, og i Danmark er der en række eksempler på samme problematik, når en forsker flytter fra et universitet til et andet. Man kan fx håndtere dette ved, at der i forbindelse med større bevillinger til eksempelvis infrastruktur på forhånd indgås en klar aftale om, hvad man gør, hvis bevillingshaver flytter til en anden institution i ind- eller udland. Hvis det ikke sker, kan en større bevilling utilsigtet komme til at virke som et stavnsbånd for hovedansøgerne til eksterne bevillinger.

Litteratur:

Forskningspolitisk årsmøde 2013: Faglig excellence ved masseuniversiteter. Kgl. Danske Videnskabernes Selskab. 63 sider.

Det Unge Akademi. Debatmøde om tenure track, 13. juni 2012.

Paul Boyle: A single market for European research. *Nature* 501 (2013) 157-158.

Comparative Benchmarking of European and US Research Collaboration and Researcher Mobility. Bruxelles, september 2013. 46 sider
<http://www.scienceeurope.org/uploads/PublicDocumentsAndSpeeches/SE%20and%20Elsevier%20Report%20Final.pdf>

Publisering ved Universitetet i Oslo 2006-2011. UiO, 19. april 2013. 118 sider.

Danmarks Statistik. 2013. *Innovation og forskning 2013*. København: Danmarks Statistik. Se:
<http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/19015/innov.pdf>

Dansk Center for Forskningsanalyse. 2010. *Forskningsrådenes virkemidler til fremme af karriere*. København: Forsknings- og Innovationsstyrelsen 2010. Se: <http://fivu.dk/publikationer/2010/filer-2010/forskningsradenes-virkemidler-til-fremme-af-karriere-hovedrapport.pdf>

Frie Forskningsråd, Det. 2013. *Opslag E2013 og F2014*. København: Forsknings- og Innovationsstyrelsen. Se: <http://fivu.dk/forskning-og->

[innovation/tilskud-til-forskning-og-innovation/opslag/2013/filer-til-opslag/dk_dff_opslag_e2013_f2014.pdf](#)

Lindorf, Maria. 2012. *Private fonde: en unik aktør i dansk forskning*. København: DEA. Se:

[http://www.dea.nu/sites/default/files/baggrundsrapport_fondsanalyse.pdf](#)

Sivertsen, Gunnar. 2014. Mundtlig kommunikation.

Styrelsen for Forskning og Innovation. 2013. *Tal om forskning 2012*. København: Styrelsen for Forskning og Innovation. Se:

[http://fivu.dk/publikationer/2013/filer-2013/tal-om-forskning-2012.pdf](#)

Bilag 1

Udsnit af Notat om stillingsstruktur 2013 for videnskabeligt personale ved universiteter. 28. juni 2013, Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser.

2.2 Stillingen som adjunkt/forsker

Ansættelse som adjunkt/forsker forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau. En stilling som adjunkt/forsker kan besættes tidsbegrænset for en periode på op til fire år – dog op til fem år for så vidt angår det kliniske område.

Stillingen som adjunkt/forsker kan ligeledes besættes varigt, hvor den ansatte efter maksimalt seks år overgår til en stilling som lektor/seniorforsker. Overgang forudsætter, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret.

Den faglige bedømmelse af ansatte, som er varigt ansat, finder normalt sted inden for det sidste halve år af ansættelsen. Den ansatte kan dog selv indstille sig til tidlige faglig bedømmelse inden for de første fire år. Hvis denne bedømmelse er negativ, kan den ansatte indstille sig til 2. bedømmelse inden for det sidste halve år af ansættelsen. Der kan således maksimalt ske faglig bedømmelse 2 gange.

Undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sidste ansættelsesår, eller er den faglige bedømmelse ikke positiv, skal ansættelsesmyndigheden umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Universitetet bestemmer, om en stilling opslås tidsbegrænset, eller varigt. Universitetet og en ansat, som er tidsbegrænset ansat, kan under ansættelsen aftale overgang til varig ansættelse. Overgangen kræver ikke opslag af stillingen.

Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan maksimalt være ansat i otte år. Herefter fratræder den ansatte uden yderligere varsel, medmindre der opnås varig ansættelse.

Det skal ved opslaget af en stilling fremgå, om der er tale om en tidsbegrænset eller varig ansættelse. Både tidsbegrænsede og varige stillinger skal besættes på normal vis efter ansættelsesbekendtgørelsens regler, herunder reglerne om opslag og bedømmelse.

Ved opslag af varige stillinger, skal det være tydeligt og gennemsigtigt for ansøgeren, hvilke kriterier der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra adjunkt- til lektorniveau. Endvidere er der en forventning om, at medarbejder og ledelse undervejs følger op på krav og forventninger til den faglige bedømmelse.

Læs hele notatet fra ministeriet her:

<http://fivu.dk/lovstof/gældende-love-og-regler/uddannelsesinstitutioner/stillingsstruktur-28-6-2013.pdf>

Bilag 2

Tenure Track, Science and Technology, Aarhus Universitet,
marts 2014

SCIENCE AND TECHNOLOGY TENURE TRACK

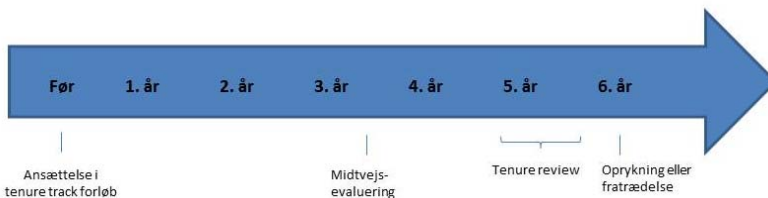
Science and Technology Tenure Track ved Aarhus Universitet er et attraktivt karriere-tilbud til lovende forskere fra hele verden.

Højt kvalificerede kandidater ansættes på adjunkt-/forsker-niveau i en seksårig periode med oprykning til lektor-/seniorforsker-niveau under forudsætning af en positiv evaluering sidst i tenure track forløbet. Oprykningen beror på tenure track kandidatens egne resultater og ikke på konkurrence med andre kandidater.

Ved at skabe større sikkerhed i ansættelsen og øge sammenhængen i det videnskabelige karriereforløb bidrager Science and Technology Tenure Track til at:

- Tiltrække og fastholde højt kvalificerede, lovende talenter fra hele verden
- Fremme den faglige udvikling og selvstændighed for forskere på et tidligt karrieretrin
- Skabe transparens i det videnskabelige karriereforløb

Proces for Science and Technology Tenure Track:



1. Ansættelse i tenure track forløb

I ansættelsen af tenure track kandidater lægger Science and Technology vægt på, at kandidaten:

- Har potentiale til at nå højeste internationale niveau inden for sit faglige felt
- Klart forventes at kunne imødekomme kriterierne for varige ansættelser ved Science and Technology efter afslutning af tenure track forløbet
- Kan dokumentere ekstraordinært gode resultater og en høj grad af selvstændighed i sit hidtidige uddannelses- og ansættelsesforløb
- Har gennemført et eller flere produktive ophold ved et andet universitet/en anden forskningsinstitution end hvor kandidatens ph.d. grad er erhvervet; helst i et andet land
- Skriver og taler engelsk på akademisk niveau

Science and Technology tilbyder en startpakke som en del af tenure track forløbet. Startpakkens indhold og omfang forhandles ved ansættelse.

1.1. Ansøgning

En ansøgning til Science and Technology Tenure Track skal indeholde:

- Curriculum vitae
- Eksamensbeviser
- En komplet publikationsliste med angivelse af de fem vigtigste arbejder
- En beskrivelse af hidtidige og planlagte forskningsaktiviteter
- Undervisningsportfolio og/eller portfolio og dokumentation ift. deltagelse i myndighedsrådgivning
- Beskrivelse af deltagelse i div. udvalg og administrative fora (service)
- Navne og kontaktoplysninger på referencer

1.2. Ansættelsesproces

Ansættelsesprocessen i Science and Technology Tenure Track følger den almindelige procedure for ansættelser i adjunkt-/forskerstillinger ved Science and Technology, med den tilføjelse at bedømmelsesudvalget består af mindst tre medlemmer, heraf to eksterne.

Dette for at sikre at kun ansøgere med et meget højt fagligt niveau kommer i betragtning til tenure track forløb.

Alle ansættelser i tenure track stillinger sker efter opslag, og ansættelsesprocessen understøttes elektronisk via HR-systemerne.

I forbindelse med opslag af tenure track stillinger samt ansættelse og modtagelse af kandidater i stillingen er det væsentligt, at processen understøtter en bred inddragelse af medarbejdere ved instituttet.

Ansættelsesudvalget består af relevante medarbejdere ved instituttet og er rådgivende for institutlederen.

Procesoversigt:	
Ansættelse i tenure track forløb	
Opslag	
Instituttet*	Drøfter opslag Fremsender opslag samt information om finansiering og argumentation for stillingen til HR
Dekanatet	Godkender opslag
Nedsættelse af bedømmelsesudvalg	
Instituttet*	Foreslår medlemmer af bedømmelsesudvalg. Sender forslag til HR
Akademisk Råd	Godkender bedømmelsesudvalg
Dekanatet	Nedsætter bedømmelsesudvalg
Ansøgning	
Ansøger	Fremsender ansøgning
Bedømmelse	
Bedømmelsesudvalg	Forestår bedømmelse af ansøgernes faglige niveau

Ansættelse	
Ansættelsesudvalg (nedsat af institutlederen)	Udvælger kandidater til samtale på baggrund af bedømmelsesudvalgets bedømmelse Afholder samtaler Indhenter udtalelser fra referencer Rådgiver institutlederen om ansættelse
Institutlederen	Fremsender indstilling om ansættelse vedlagt ansættelsesudvalgets indstilling og bedømmelsesudvalgets bedømmelse af kandidaterne
Dekanatet	Træffer beslutning om ansættelse

*) Institutleder med inddragelse af evt. forskningsudvalg eller tilsvarende med henblik på at sikre bred forankring på instituttet

2. Under tenure track forløbet

Som en del af Science and Technology Tenure Track forventes kandidaten, at:

- Etablere og lede et forskningsteam
- Foretage kreativt og selvstændigt videnskabeligt arbejde på højeste internationale niveau
- Deltage i samarbejdsprojekter med andre forskergrupper, og afhængigt af området med rådgivningsinstitutioner, virksomhedspartnere, el. lign.
- Vejlede kandidat- og ph.d. studerende
- Leverer undervisning af høj kvalitet med tilfredsstillende undervisningsevalueringer og/eller levere høj kvalitet i rådgivningsopgaver
- Deltage i Aarhus Universitets adjunkt-pædagogikum eller tilsvarende
- Hjemhente eksterne bevillinger

Aarhus Universitet tilbyder:

- Adgang til forskningsinfrastruktur
- Adjunkt-pædagogikum
- Mulighed for at udvikle forskerlederkompetence
- Mentor-/supervisionsprogram
- Støtte til at udvikle videnskabelige netværk og resultater
- Løbende opfølgning, herunder en midtvejsevaluering
- Startpakke

2.1. Forventningsafstemning

Ved ansættelsesforløbet begyndelse tager institutleder initiativ til en samtale med den nyansatte, sådan at vedkommende er bekendt med de krav, retningslinjer og forventninger, som knytter sig til tenure track forløbet.

2.2. Midtvejsevaluering

Efter ca. 3 års ansættelse i tenure track forløbet iværksættes en midtvejsevaluering. Midtvejsevalueringen foretages af instituttet med bidrag fra 2-3 eksterne reviewere (forskere inden for feltet). Institutets repræsentant i fakultetets tenure komite involveres i midtvejsevalueringen.

Formålet med midtvejsevalueringen er:

- At sikre, at kandidaten er på rette spor ift. at opnå en positiv evaluering efter afslutning af tenure track forløbet i henhold til Science and Technologys kriterier for varige ansættelser
- At vejlede kandidaten ift. planlægning af den resterende tid af tenure track forløbet
- At give kandidaten mulighed for at få feedback fra interne og eksterne bedømmere

Midtvejsevalueringen sker normalt efter 3 års ansættelse og supplerer den løbende opfølgning, som sker i forbindelse med supervision, MUS, osv. Evalueringsprocessen understøttes elektronisk via HR-systemerne.

Midtvejsevalueringen er første optakt til tenure reviewet og involverer følgende aktører:

- 1) *Evalueringsudvalg* nedsættes af institutleder og inddrager instituttets medlem af Fakultetets tenure komite samt evt. øvrige fagligt kompetente medarbejderrepræsentanter. Institutlederen er formand
- 2) *2-3 eksterne reviewere* indgiver faglig udtalelse og vurderer, hvorvidt kandidatens forskning er på internationalt niveau
- 3) *Kandidaten* fremsender materiale til bedømmelse

Procesoversigt:	
Midtvejsevaluering (<i>sker normalt efter 3 års ansættelse</i>)	
Kandidaten	Kan foreslå 1-2 eksterne reviewere.
Evalueringsudvalg	Udpeger 2-3 eksterne reviewere.
Kandidaten	<p>Indleverer materiale til bedømmelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En komplet publikationsliste med angivelse af de 5 vigtigste arbejder. • En beskrivelse af hidtidige forskningsaktiviteter (resume). • En beskrivelse af planlagte forskningsaktiviteter. • Undervisningsportfolio og/eller portfolio og dokumentation ift. deltagelse i myndighedsrådgivning. • Beskrivelse af deltagelse i div. udvalg og administrative fora (service). • Curriculum vitae. <p>Alle dokumenter sendes til eksterne reviewere.</p>
Evalueringsudvalg	<p>Indhenter og vurderer materiale fra kandidaten.</p> <p>Videresender relevante uddrag til eksterne reviewere.</p>
Eksterne reviewere	Foretager skriftlig vurdering på baggrund af fremsendt materiale.
Evalueringsudvalg	<p>Indhenter eksterne reviews.</p> <p>Foretager samlet evaluering med afsæt i kriterierne for varige ansættelser ved Science and Technology.</p> <p>Indkalder kandidaten til feedback samtale med fokus på fremtidige perspektiver.</p>

3. Tenure Review

Ved afslutning af tenure track forløbet iværksættes et tenure review med henblik på at bedømme, om tenure track kandidaten er fagligt kvalificeret til at overgå til en seniorforsker-/lektorstilling.

Formålet med tenure reviewet er at sikre, at tenure kandidaten lever op til Science and Technologys kriterier for varig ansættelse, herunder at:

- kandidaten har gennemgået en positiv udvikling og derigennem opnået et højt niveau
- kandidaten har gennemgået en positiv udvikling og derigennem opnået et højt niveau på alle relevante områder, eksempelvis inden for forskningsledelse, samarbejde, undervisning, vejledning og/eller rådgivning

Ved en positiv bedømmelse overgår tenure kandidaten til fast ansættelse som lektor/seniorforsker. Ved negativ bedømmelse iværksættes en afskedigelse med mulighed for, at den ansatte fortsætter ved arbejdsstedet i op til 1 år med henblik på at afslutte forløbet og finde anden beskæftigelse.¹

Aktører i tenure review processen



¹ Af Notat om stillingsstruktur 2013 fremgår det, at der iværksættes en afskedigelse efter overenskomstmæssige regler, såfremt kandidaten ikke indstiller sig til bedømmelse eller bedømmelsen er negativ (s. 6). Dette vil typisk betyde omkring 6 måneders opsigelsesvarsel. Afviste tenure track kandidater – tilbydes om muligt – et år til at afvikle deres område og finde ny ansættelse.

Ved at involvere en bred kreds af aktører i tenure reviewet, sikrer universitetet

- At der er opbakning til fastansættelse blandt såvel internationale eksterne bedømmere, interne bedømmere samt ledelse og kolleger
- At der er en høj grad af kvalitet i alle processer knyttet til tenure track forløbet – med henblik på at sikre, at kun de dygtigste kandidater ansættes (checks and balances)

3.1. Iværksættelse af tenure review

Tenure reviewet iværksættes formelt på initiativ af tenure kandidaten. Science and Technology sikrer, at den ansatte er bekendt med frister og regler vedr. iværksættelse af tenure review, og HR har ansvar for at påminde institutlederen og kandidaten om iværksættelsestidspunktet.

Tenure reviewet påbegyndes normalt sted efter 5½ års ansættelse i tenure track forløbet, men allerede efter 5 års ansættelse påbegyndes forberedelserne, herunder udpegelse af eksterne reviewere og bedømmelsesudvalg. Tenure reviewet gennemføres normalt indenfor en periode på 3 måneder.

Den ansatte kan selv indstille sig til tidligere faglig bedømmelse inden for de første fire år. Hvis denne bedømmelse er negativ, kan den ansatte indstille sig til 2. bedømmelse inden for det sidste halve år af ansættelsen. Der kan således maksimalt ske faglig bedømmelse 2 gange.²

Procesoversigt:	
Tenure review	
Nedsættelse af bedømmelsesudvalg	
Instituttet*	Foreslår medlemmer af bedømmelsesudvalg Institutlederen er formand for bedømmelsesudvalget Fremsender forslag til medlemmer af bedømmelsesudvalg til HR
Akademisk Råd	Godkender bedømmelsesudvalg
Dekanatet	Nedsætter bedømmelsesudvalg
Udpegnings af eksterne reviewere (normalt efter 5 års ansættelse)	
Tenure kandidaten	Foreslår op til tre eksterne reviewere
Instituttet*	Udpeger eksterne reviewere (4-6 eksterne personer)

² Muligheden for at indstille sig til tidlig faglig bedømmelse fremgår af Notat om stillingsstruktur 2013 (s. 6). Normal praksis på Science and Technology vil være, at den ansatte opfordres til at afvente tenure reviewet efter 5½ års ansættelse.

Bedømmelse (påbegyndes normalt efter 5½ års ansættelse)	
Kandidaten	<p>Indleverer materiale til bedømmelse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En komplet publikationsliste med angivelse af de 5 vigtigste arbejder • En beskrivelse af hidtidige forskningsaktiviteter (resume) • En beskrivelse af planlagte forskningsaktiviteter • Undervisningsportfolio og/eller portfolio og dokumentation ift. deltagelse i myndighedsrådgivning • Beskrivelse af deltagelse i div. udvalg og administrative fora (service) • Curriculum vitae <p>Alle dokumenter sendes til eksterne reviewere.</p>
Instituttet*	<p>Indhenter og vurderer materiale fra kandidaten.</p> <p>Videresender relevante uddrag til eksterne reviewere</p>
Eksterne reviewere	<p>Foretager skriftlig vurdering på baggrund af fremsendt materiale³</p>
Instituttet*	<p>Indhenter og kommenterer eksterne reviews</p> <p>Indgiver en indstilling til bedømmelsesudvalget på baggrund af kandidatens materiale og eksterne reviews</p>
Fakultetets tenure komite	<p>Modtager</p> <ul style="list-style-type: none"> • kandidatens materiale • eksterne reviews • instituttets indstilling • institutlederens beskrivelse af tenure track processen, herunder resume af midtvejsevaluering, begrundelse for udpegning af eksterne reviewere og bedømmelsesudvalg. <p>Indgiver en indstilling til bedømmelsesudvalget på baggrund af kandidatens materiale og eksterne reviews.</p>
Bedømmelsesudvalg	<p>Modtager</p> <ul style="list-style-type: none"> • kandidatens materiale • eksterne reviews • indstilling fra instituttet • indstilling fra fakultetets tenure komite <p>Bedømmelsesudvalget kan desuden foretage et site visit.</p> <p>Foretager faglig bedømmelse</p> <p>Orienterer institutleder og dekan om udfaldet af bedømmelsen.</p>

³ En skabelon til eksterne reviews er under udarbejdelse, og vil blive fremsendt til de eksterne reviewere sammen med kandidatens materiale.

Ved positiv bedømmelse	
Instituteder	<p>Orienterer kandidaten om udfaldet af bedømmelsen</p> <p>Indkalder kandidaten til en samtale med henblik på at oplyse grundlaget for bedømmelsen</p> <p>Orienterer HR om overgang til seniorforsker/-lektorstilling</p>
Ved negativ bedømmelse	
Instituteder	<p>Orienterer kandidaten om udfaldet af bedømmelsen</p> <p>Indkalder kandidaten til en samtale med henblik på at oplyse grundlaget for bedømmelsen</p>
Kandidaten	Har mulighed for at indgive klage vedr. faktuelle fejl og retlige mangler
Instituteder	Orienterer HR om afskedigelse

*) Instituteder med inddragelse af evt. forskningsudvalg eller tilsvarende med henblik på at sikre bred forankring på instituttet

Bilag 3

Tenure track: En dansk model?

- *Klare karriereveje i dansk forskning*

Forskningspolitisk Årsmøde i Videnskabernes Selskab

Tirsdag den 25. marts 2014 kl. 14.00 - 18.00, H.C. Andersens Boulevard 35, 1. sal

PROGRAM:

- 14.00 - 14.05: Professor Kirsten Hastrup, President of the Royal Danish Academy of Sciences and Letters welcomes the audience
- 14.05 - 14.15: Professor Nils O. Andersen, Chairman of the Research Policy Committee:
Introduction to the annual meeting 2014
- 14.15 - 14.30: Danish Minister for Higher Education and Science
Sofie Carsten Nielsen:
Danish universities must attract and retain talent
- 14.30 - 14.45: Questions for the Minister
- 14.45 - 15.05: Professor Fiona M. Doyle, University of California, Berkeley:
The tenure system at Berkeley – defining, encouraging and rewarding academic excellence
- 14.05 - 15.25: Professor Bruce Brown, University of Brighton:
Advancing the intellectual capital and the impact of research
- *national frameworks and institutional contexts in the UK*
- 15.25 – 15.45: Questions to the speakers
- 15.45 - 16.15: Kaffepause i Ny Mødesal (3. sal)

- 16.15 - 16.30: Professor Thomas Bjørnholm, prorektor, KU:
Danmark skal række ud efter globalt talent
- 16.30 – 16.45: Professor Kirsten Drotner, SDU og medl. af Det Frie Forsknings-
råds bestyrelse:
Diversitet og harmonisering i karriereudvikling
- 16.45 – 17.00: Professor Lars Arge, AU:
Tenure track fra en centerleders synspunkt
- 17.00 – 17.15: Spørgsmål til de tre oplæg
- 17.15 - 17:40: Afsluttende debat
- 17.40 - 18.00: Øl og vand i Ny Mødesal (3. sal)

Bilag 4

Medlemmerne af Forskningspolitisk Udvalg i Videnskabernes Selskab pr. 13. marts 2014

Professor, dr. scient. **Nils O. Andersen** (formand)
Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet
noa@science.ku.dk

Professor, ph.d. **Henrik Balslev**
Dept. of Bioscience, Aarhus Universitet
henrik.balslev@biology.au.dk

Centerleder, professor, dr.phil. **Kirsten Drotner**
Institut for Kulturvidenskaber, Syddansk Universitet
drotner@sdu.dk

Professor, dr.med. **Søren Nielsen**
Institut for Biomedicin, Health, Aarhus Universitet
sn@ana.au.dk

Professor, ph.d. **Kim Ryholt**
Institut for Tværkulturelle og Regionale Studier, Københavns Universitet
ryholt@hum.ku.dk

Professor, dr.econ. **Katarina Juselius**
Økonomisk Institut, Københavns Universitet
katarina.juselius@econ.ku.dk

DET KONGELIGE DANSKE

Videnskabernes Selskab

THE ROYAL DANISH ACADEMY OF SCIENCES AND LETTERS



PRINTED IN DENMARK
ISBN-978-87-7304-378-3